#seri riset buruh perempuan

JURNAL KAJIAN PERBURUHAN

SEDANE

Buruh Perempuan dan Kawasan Industri: Rumah, Pabrik dan Serikat Buruh

Dina Septi

LEMBAGA INFORMASI PERBURUHAN SEDANE (LIPS)
2016
JL. DEWI SARTIKA 52 F BOGOR 16121

Buruh Perempuan dan Kawasan Industri: Rumah, Pabrik dan Serikat Buruh

Dina Septi

"Bagi buruh perempuan tidak ada waktu, tidak ada lagi tenaga! Apalagi jarak antara rumah dengan kantor serikat yang terlalu jauh membuat mereka kurang aktif di serikat dan program pendidikan apapun yang diselenggarakan. Buruh perempuan susah diajak 'kumpulan' karena Sabtu lembur. Sedangkan hari Minggu milih nyuci, setrika atau kumpul sama anak. Walaupun saya juga ada lembur di hari Minggu, tapi kalau tidak sedang lembur saya selalu datang ke pendidikan. Sabtu masuk setengah hari, jadi Sabtu sore masih bisa 'kumpulan'. Bagaimana caranya membuat buruh perempuan mau lebih aktif di serikat?" Narti, buruh PT Alim Rugi dalam Learning Forum pertemuan pertama di DPC SPSI Bekasi.[1]

Narti

Narti,[2] perempuan berusia 25 tahun. Ia buruh borongan di PT Alim Rugi yang terletak di Bekasi International Industrial Estate (BIIE), Cikarang, Jawa Barat sejak tahun 2011. Di usianya amat muda, setelah lulus sekolah menengah atas (Madrasah Aliyah) pada 2006, ia pernah bekerja di tiga pabrik yang berbeda. Narti adalah ibu dari anak laki-laki berusia 2 tahun, sekaligus seorang janda. Suaminya meninggal lebih dari setahun yang lalu. Ia tinggalkan anak laki-lakinya bersama orang tuanya di kecamatan Tambelang, satu setengah jam mengendarai sepeda motor dari Cikarang. Sementara, ia sendiri tinggal di kamar kontrakan di Cikarang. Narti selalu menyempatkan waktu untuk pulang ke Tambelang untuk menemui anak laki-lakinya. Di tempatnya bekerja, PT Alim Rugi, terdapat serikat buruh dan Narti adalah satu-satunya pengurus perempuan. Ia sudah aktif membela hak-hak buruh perempuan sebelum ia menjadi pengurus serikat.

Buruh Perempuan: Ibu dan Buruh

Lebih dari sepertiga waktu buruh perempuan dalam satu hari dihabiskan di dalam ruang produksi, namun lebih dari setengahnya dihabiskan untuk mengerjakan pekerjaan di rumahnya seperti mengurus anak-anak, memasak, mencuci dan lain-lain.[3] Buruh perempuan hanya memiliki sangat sedikit waktu untuk istirahat, paling banyak hanya 5 jam dalam sehari. Buruh perempuan berada di dua kehidupan: di dalam pabrik sebagai buruh dan di dalam rumah tangga sebagai seorang ibu dan istri.

Masuknya perempuan ke dalam pasar kerja berupah seringkali dilihat sebagai emansipasi dan akan memberikan perempuan lebih banyak waktu bebas di luar rumah mereka. Sebagaimana dikatakan Federici "...[P]ara ekonom feminis suatu kali pernah mengatakan bahwa globalisasi yang berarti membangun pabrik-pabrik di negara Dunia Ktiga mampu memberdayakan perempuan melalui ketersediaan lapangan kerja di sektor industri yang memberikan perempun tiket menuju 'modernisasi' dan kemandirian ekonomi."(Federici, 2002) Namun, pendapat yang dikatakan para ekonom feminis ini justru membuat buruh perempuan menjadi semakin termiskinkan dan terampas di antara lapisan-lapisan kelas buruh. Feminisasi lapangan kerja yang terus menerus terjadi selama beberapa dekade terakhir, telah menambah beban pada pundak buruh perempuan yang sudah sekian lama dilekati dengan peran-peran tradisional dalam ruang produksi sekaligus reproduksi (Priet-Carron, 2010).

Para feminis di tahun 1970-an (Code & Code, 2002) menemukan sebuah istilah baru yang menggambarkan kehidupan ganda yang dihidupi oleh buruh perempuan yaitu 'beban ganda' (*double burden*). Istilah ini merujuk pada "Opresi ganda yang dialami oleh perempuan yang bekerja sebagai buruh sekaligus menjadi ibu dan istri yang merawat rumah" (Code & Code, 2002). Beban ganda tersebut, bagi aliran Marxis sering diistilahkan dengan kerja produksi dan reproduksi (Angelis, 2000; Federici, 2002, 2012a, 2012b). Kerja produksi adalah kerja di mana perempuan terlibat dalam aktivitas produksi, yaitu memproduksi komoditas dengan menjual tenaga kerjanya kepada pemilik modal dengan uang sebagai imbalannya. Sementara kerja reproduksi merujuk kepada aktivitas-aktivitas dan layanan untuk mereproduksi manusia sekaligus komoditas berupa tenaga kerja (Barbagallo & Federici, 2012). Gambar 1 di bawah menunjukkan kerja produksi dan reproduksi yang dimaksud. Gambar tersebut juga merupakan kerangka yang akan digunakan dalam tulisan ini.

Sementara itu Ruth Indiah Rahayu[4] menyebut kehidupan ganda buruh perempuan sebagai *mothering and laboring*. Pertemuan yang dimaksudkan membangun strategi belajar bagi buruh perempuan tersebut merinci persoalan buruh perempuan sebagai berikut.

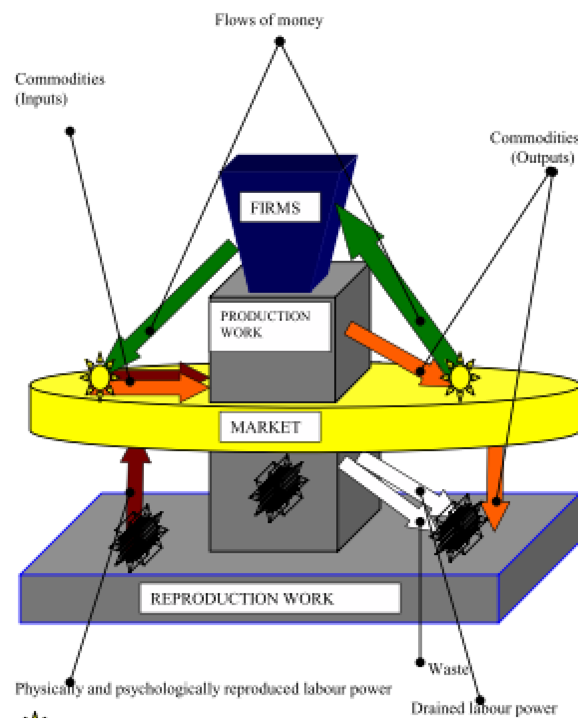
a. Rumah tangga buruh perempuan harus dilihat sebagai rumah tangga buruh upahan dan sebagai rumah tangga konsumen;
b. Seorang buruh perempuan memiliki dua peran: mothering and laboring yaitu menjadi ibu dan buruh;
c. Hal-hal yang melingkupi buruh perempuan: kerja upahan, fertilitas dan mortalitas, pengasuhan anak, melayani suami (dalam hal seks), pekerjaan rumah tangga, belanja, kekerasan seksual, dan kekerasan

dalam rumah tangga.

d. Riset maupun strategi belajar buruh perempuan harus melampaui oposisi biner antara perempuan dan laki-laki, dan domestik dan publik.

e. Pertanyaan umum yang diajukan adalah “Bagaimana peran serikat buruh dalam menghadapi lapisan-lapisan persoalan buruh perempuan?”

Gambar 1. Representasi ekonomi dikutip dari Angelis (2000)



Gambar 1. Representasi ekonomi (Angelis, 2000)

Bekerja sebagai buruh upahan di ruang produksi tidak terpisahkan dengan peran ibu dan istri yang dilekatkan pada perempuan oleh dan dalam rumah dan masyarakat. Melihat buruh perempuan hanya dari kerja produksinya saja yang terletak di luar rumah dan mengabaikan peran perempuan dalam ranah reproduksi akan membuat seseorang gagal untuk melokalisasi basis yang sebenarnya dari subordinasi yang dialami oleh buruh perempuan (Beneria & Sen, 2010). Selain bekerja menjadi buruh upahan di pabrik, yang artinya masuk ke dalam relasi produksi, buruh perempuan yang juga adalah ibu dan istri yang dilekati oleh pekerjaan rumah tangga termasuk pengasuhan anak yang artinya mengabdikan hidup mereka untuk mereproduksi tenaga kerja nasional.

Terkadang peran seorang ibu yang merawat dan mengasuh anak harus diserahkan kepada orang lain, seperti orangtua atau seorang tetangga yang

bersedia untuk mengasuh anak-anak ketika ditinggal bekerja oleh ibunya. Selain peran itu, sebagai seorang pekerja upahan, seorang buruh perempuan juga menjadi pengurus dan atau anggota serikat yang memiliki peran sendiri di luar pabrik dan rumahnya. Ketiga peran inilah yang melingkupi kehidupan buruh perempuan sepanjang hidup mereka. Riset ini ditujukan untuk menunjukkan ketiga dimensi kehidupan buruh perempuan yaitu pabrik, rumah dan serikat.

Tulisan ini disusun berdasarkan riset yang dilakukan sejak Januari sampai dengan November 2014. Lokasi utamanya adalah di Bekasi International Industrial Estate atau yang dikenal dengan Kawasan Hyundai. Selain itu, beberapa data pembanding dikumpulkan dari lokasi riset lainnya yaitu KBN (Kawasan Berikat Nusantara) Cakung di Jakarta Utara dan Tangerang Banten. Lebih khusus lagi, riset ini berfokus pada buruh perempuan di PT Alim Rugi dan PT Seru Jaya yang buruhnya bergabung dalam FSP PPMI SPSI Kabupaten/Kota Bekasi (Federasi Serikat Pekerja Percetakan Penerbitan Media dan Informasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). Tulisan ini adalah bagian satu dari dua tulisan tentang tiga dimensi kehidupan buruh perempuan di Indonesia. Sementara itu tujuan dari tulisan ini adalah untuk mengetahui:

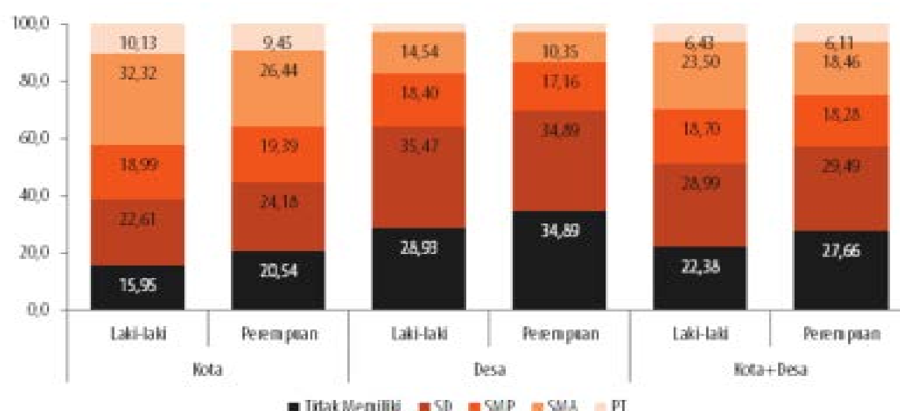
1. Konteks ekonomi politik yang melingkupi buruh perempuan di Indonesia
2. Mengapa dan di mana perempuan terutama bekerja?
3. Bagaimana kondisi kerja buruh perempuan di Indonesia?
4. Bagaimana tingkat partisipasi buruh perempuan dalam organisasi, dalam hal ini serikat pekerja?

Perempuan Pedesaan: Buruh Pabrik atau Buruh Migran

Daerah pedesaan di Pulau Jawa dan sebagian Sumatera adalah penyuplai buruh perempuan untuk berbagai kawasan industri di Jawa Barat, Banten, dan Jakarta. Perempuan muda pedesaan tidak memiliki banyak pilihan ketika memasuki usia produktif, yakni ketika berusia lima belas tahun atau sekitar lulus sekolah menengah, walau sebagian dari mereka tidak. Melanjutkan sekolah ke tingkat atas sama sekali bukan pilihan. Orangtua mereka adalah petani kecil, petani penggarap atau buruh tani. Penghasilan orangtua dari bertani atau tidak mencukupi untuk membiayai sekolah tingkat atas yang biasanya terletak di ibu kota kabupaten. Selain itu, budaya tertentu acap memprioritaskan laki-laki untuk memperoleh pendidikan lebih tinggi dibandingkan perempuan. Hal tersebut dilengkapi dengan keyakinan, laki-laki berkewajiban untuk menghidupi keluarga dengan mencari nafkah sehingga membuat orangtua memberikan lebih banyak kesempatan kepada anak laki-laki.

Chart di bawah ini menunjukkan perbandingan tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh laki-laki dan perempuan di kota dan di pedesaan. Lebih banyak perempuan pedesaan yang tidak menamatkan pendidikan dasar dibandingkan dengan laki-laki pedesaan dan perempuan perkotaan. Perempuan pedesaan paling sedikit menamatkan pendidikan dibandingkan dengan laki-laki pedesaan maupun perempuan perkotaan.

Gambar 2.
Persentase Penduduk 10 Tahun ke Atas menurut Tipe Daerah, Jenis Kelamin, dan Ijasah Tertinggi yang Diperoleh, 2012



Sumber : (BPS, 2012)

Zulaika (34 tahun). Janda tak beranak. Zulaika menceraikan suaminya karena ketidaksetiaan suaminya setelah menikah selama kurang dari dua tahun. Zulaika bukan pengurus serikat, namun aktif dalam beragam aktivitas serikat seperti pendidikan dan mendorong teman-temannya sesama buruh perempuan untuk aktif di serikat. Ia bekerja di perusahaan pembuatan *folding box* di di BIIE, Cikarang Bekasi Jabar, PT Seru Jaya. Sebelumnya ia sempat bekerja sebagai di sebuah mall sebagai *sales promotion girl* dan penjaga butik selama hampir enam tahun. Keberadaannya di Bekasi, setelah ia menamatkan SMP di Garut dan mengikuti kakak perempuannya. Setelah bekerja selama 12 tahun, terhitung sejak 2002, Zulaika dipecat bersama 100 buruh lainnya, pada 2014.

Rendahnya kesempatan memeroleh pendidikan, salah satunya, yang mengondisikan perempuan pedesaan memiliki pilihan yang terbatas. Bertani bisa jadi pilihan paling memungkinkan bagi perempuan pedesaan. Di bawah cengkeraman rezim uang, pendapatan dari bertani kerap dinilai rendah dan tidak memiliki kepastian, sehingga perempuan pedesaan mengalihkan perhatiannya ke ruang lain. Hal tersebut seringkali menjadi 'wasiat' orangtua kaum tani kepada anaknya agar tidak meneruskan pekerjaan sebagai petani. Bahkan, terdapat anggapan bahwa bahwa petani tak bertanah adalah kelas yang paling rendah dalam hirarki masyarakat. Semua itu tidak dapat dipisahkan dari krisis agraria di pedesaan yang tidak akan diuraikan dalam tulisan ini. Pilihan-pilihan terbatas bagi kaum perempuan pedesaan adalah meninggalkan desa menuju ruang hidup lain, yaitu di kantong-kantong kawasan industri atau berangkat ke luar negeri menjadi buruh migran. Untuk selanjutnya, tulisan ini memberikan perhatian kepada buruh industri dan bukannya buruh migran.

Zulaika lahir di Limbangan, sebuah kecamatan di Kabupaten Garut. Seperti kebanyakan penduduk Limbangan, orangtua Zulaika memiliki sawah dan bertani. Bagi kebanyakan orangtua di desanya, sekolah bagi perempuan masih dianggap hal yang tidak perlu diutamakan, selain karena biaya sekolah bukanlah hal yang murah. Sekolah Menengah Pertama (SMP) terdekat berada di ibukota kabupaten yang jaraknya cukup jauh dari tempat tinggal Zulaika. Waktu itu, hanya dua orang yang sekolah di SMP, Zulaika sendiri dan satu orang temannya.

> "Karena *kan* tahu sendiri sekolah biayanya mahal. Dan prinsip orangtua dulu sekolah *gak* terlalu penting, apalagi untuk perempuan. Sekolah SMP *aja*, itu hasil maksa orangtua. Karena kesadaran untuk menyekolahkan anak itu belum ada di kampung aku. Dan saat itu yang *nerusin* sekolah ke SMP, dari kampungku cuma dua orang, aku sama temanku, yang bisa sekolah karena kakaknya bekerja di Hongkong...jadi ada yang membiayai."

Meskipun orang tuanya bertani dan punya sawah, Zulaika tidak pernah

ingin bertani.

“...[S]ejak kecil tidak diajarkan untuk bertani. Hasilnya *gak* seberapa, paling hasilnya buat dikonsumsi sendiri. Makanya kebanyakan anak mudanya pergi merantau”. Penghasilan bertani tidak lagi mampu menghidupi sebuah keluarga apalagi menyekolahkan anak. Buktinya adalah dirinya sendiri. Ia harus memaksa orangtuanya untuk menyekolahkannya ke SMP.

Mirip dengan kisah Zulaika, adalah kehidupan Narti. Narti memiliki seorang kakak perempuan beda ayah. Sejak lulus SMP pada 2003, kakak perempuannya menjadi buruh migran di Arab Saudi. Dengan bantuan uang kiriman kakaknya, Narti bisa menyelesaikan Madrasah Aliyah. Selama sepuluh tahun di Arab Saudi, Risa mampu membangun rumah dan membeli tanah sawah. Pada 2013 ia memutuskan untuk pulang. Risa kemudian bekerja di PT Alim Rugi bersama Narti ketika PT Alim Rugi merasa membutuhkan tambahan tenaga kerja. Tentu saja status Risa sebagai buruh borongan. Risa hanya dipekerjaan pada saat-saat tertentu; terkadang satu bulan atau tiga bulan. Hubungan kerja tersebut akan berulang dalam setiap tahun. Di masa-masa menunggu pekerjaan, Risa kerap mempertimbangkan untuk berangkat ke Arab Saudi.

Narti memutuskan untuk tidak mengikuti jejak kakak perempuannya. Ia memilih untuk menemani kedua orangtuanya di Sukamantri, Kecamatan Tambelang. Ia lulus dari sebuah Madrasah Aliyah (MA) di Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi pada tahun 2006. Sebenarnya, orangtuanya tidak mengizinkan Narti meneruskan sekolah ke MA karena mereka tidak memiliki biaya. Namun Narti bersikeras dan memaksa orangtuanya untuk membiayai sekolahnya. Begitu lulus, Narti bekerja di PT Nabisco Food di Kawasan Industri Jababeka. Di perusahaan tersebut, ia bekerja selama satu setengah tahun di bagian *packing*. Narti berhenti dari perusahaan itu karena habis kontrak. Setelah itu, ia bekerja di PT Mattel di bagian *sewing*. Setelah 4 bulan, Narti berhenti karena merasa tidak nyaman. Kerap ‘dibodoh-bodohin’ oleh atasan jika dianggap telat mencapai target. Atau, target tercapai, tapi tidak diakui, sehingga tetap dianggap bodoh dan lelet. Setelah itu sampai hari ini Narti bekerja di PT Alim Rugi, sebuah perusahaan yang memproduksi *folding box* di bagian *stitching*.

Awalnya, orangtua Narti dan Risa menggarap sawah milik seorang pensiunan TNI dengan sistem maro. Dengan sistem ini penggarap menanggung benih, pupuk, membajak dan matun (menyiangi) sementara pemilik tanah hanya menyediakan tanah saja. Hasil panen kemudian dibagi dua. Sawah orangtua Narti dan Risa berada di belakang rumah mereka. Tiga petak sawah

yang mereka miliki dapat menghasilkan 2,5 ton gabah setiap panen. Di dekat sawah, terdapat sungai kecil untuk mengairi sawah. Namun, air yang di sungai kecil ke sawah itu berwarna hitam dan cenderung tidak mengalir.

Kemiskinan bukan selalu dan satu-satunya alasan mengapa perempuan pedesaan merantau ke kota industri dan menjadi buruh pabrik. Bahkan Diane Wolf (Wolf, 1992) menemukan bahwa perempuan muda pedesaan yang berasal dari rumah tangga sangat miskin tidak niscaya bekerja di pabrik. Mereka justru harus tinggal di rumah untuk membantu ibunya mengerjakan pekerjaan rumah tangga sementara ibunya bekerja. Athreya (Athreya, 1998) menemukan berbagai motivasi yang sangat personal perempuan muda pedesaan untuk pergi ke kota-kota industri dan menjadi buruh. Di antaranya adalah Yati yang ingin mandiri, jika ia tetap tinggal di kampung bersama orang tuanya, maka ia akan terus bergantung pada orang tuanya (Athreya, 1998). Sementara itu, Women Research Institute dalam pengantar bukunya *Bertahan Hidup di Desa atau Tahan Hidup di Kota: Balada Buruh Perempuan* menuliskan;

> "Berpindahnya kaum perempuan dari desa untuk bekerja sebagai buruh di kota memang lebih banyak didasarkan pada kepentingan mendesak untuk tetap bertahan hidup, keluar dari alam dan lembah kerentanan ekonomi perdesaan." *(Mundayat, Agustini, & Maimunah, 2008)*

Perempuan muda pedesaan kemudian tersebar di kota-kota industri di seluruh Indonesia. Pulau Jawa bagian barat; Propinsi Jawa Barat, Banten dan Jakarta, adalah tempat-tempat di mana kawasan Industri berkembang. Sebagian merupakan kawasan industri yang sudah mapan yang sudah terbentuk sejak tahun 1970-an. Sebagian lagi adalah kota industri baru yang sedang berkembang seperti Sukabumi dan Karawang.

Secara keseluruhan, 71 persen buruh perempuan di Indonesia berstatus menikah sebagaimana terlihat dalam tabel di bawah ini. Perempuan yang sudah menikah bekerja dengan sebuah motif 'membantu' perekonomian keluarga, meski pada kenyataannya menjadi tulang punggung keluarga. Terlebih lagi para pemilik perusahaan lebih banyak merekrut buruh perempuan di sektor-sektor garmen dan tekstil. Maka, perempuan menikah bekerja sebagai buruh industri sementara suaminya bekerja di sektor-sektor informal yang menopang kawasan industri seperti supir truk tukang ojeg di sekitar kawasan atau pun tinggal di rumah mengurus anak-anak mereka.[5] Bekerja bagi perempuan-perempuan di kawasan industri bukanlah pilihan untuk aktualisasi diri ataupun untuk memiliki kemerdekaan finansial, namun semata-mata untuk bertahan hidup.

Tabel 1.
Persentase Penduduk Perempuan Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja selama Seminggu yang Lalu menurut Daerah Tempat Tinggal, dan Status Perkawinan, 2011

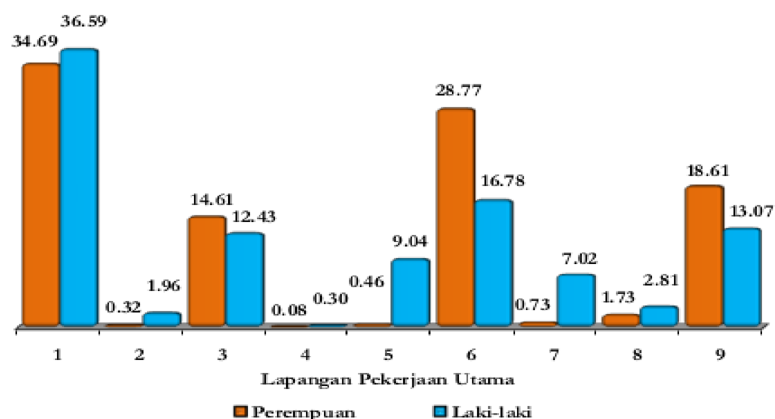
Jenis Kelamin/ Daerah Tempat Tinggal	Status Perkawinan				Total
	Belum Kawin	Kawin	Cerai Hidup	Cerai Mati	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Perempuan					
Perkotaan	21,86	65,60	3,91	8,63	100,00
Perdesaan	10,76	76,94	3,34	8,96	100,00
Perkotaan + Perdesaan	16,07	71,52	3,61	8,80	100,00

Sumber : BPS RI - Sakernas Agustus 2011 (BPS 2012)

Buruh Perempuan Indonesia

Narti dan Zulaika hanyalah dua dari puluhan juta perempuan muda di Indonesia yang menghabiskan sebagian besar hidupnya di dalam pabrik di berbagai kawasan Industri di Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) tidak memiliki jumlah perempuan yang bekerja di sektor manufaktur. Sulit untuk menemukan data yang aktual tentang jumlah perempuan yang bekerja di berbagai sektor. BPS hanya memiliki prosentase perempuan berusia di atas 15 tahun yang seminggu lalu bekerja di berbagai lapangan kerja seperti pertanian dan bukan pertanian, berupah dan tidak berupah. Secara keseluruhan di Indonesia ada setidaknya 43 juta lebih perempuan yang bekerja.[6] Tabel berikut menunjukkan prosentese perempuan dan laki-laki yang bekerja di berbagai sektor.

Gambar 3. Prosentase lapangan pekerjaan berdasarkan jenis kelamin 2011



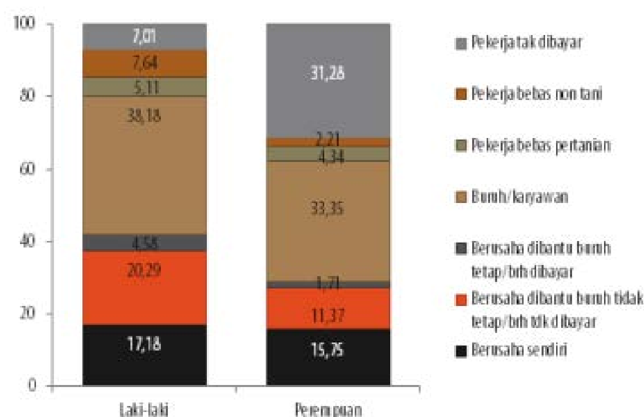
Sumber : BPS RI – Sakernas Agustus 2011 (BPS, 2012)

Keterangan :
1 = Pertanian, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan
2 = Pertambangan dan Penggalian
3 = Industri Pengolahan
4 = Listrik, Gas dan Air
5 = Bangunan/Konstruksi
6 = Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan dan Hotel
7 = Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi
8 = Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah dan Jasa Perusahaan
9 = Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan

Berdasarkan sensus penduduk tahun 2010 yang dilakukan oleh BPS,

populasi penduduk perempuan di Indonesia berjumlah 118.048.783. Sementara data dari Sakernas (Survey Angkatan Kerja Nasional) Agustus 2007 prosentase perempuan yang bekerja sebesar 47,91 persen. Sementara tingkat partisipasi perempuan 52,44 persen di tahun 2012. Masih berasal dari sumber yang sama, 14,61 persen atau lebih dari 8 juta perempuan bekerja di sektor industri manufaktur. Perempuan muda di Indonesia sebagian besar bekerja di sub sektor manufatur berupah rendah seperti tekstil, garmen dan sepatu. Sepanjang 2000 lebih dari 3 juta orang Indonesia atau dua dari lima perempuan bekerja di sektor industri manufaktur, yang bergantung terutama pada produksi garmen, sepatu dan furnitur (Klaveren, Tijdens, Hughie-williams, & Martin, 2010)

Gambar 4.
Penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja seminggu yang lalu menurut status pekerjaan utama.



Dikutip dari (KPPPA & BPS, 2013)

Tingkat pengangguran perempuan cukup tinggi dibanding laki-laki, yaitu 7,62 persen dibanding 5,9 persen. Pengangguran adalah sebuah gejala ketidaktersediaan lapangan pekerjaan. Feminisasi lapangan kerja terjadi hanya di sektor-sektor tertentu saja dan bagian tertentu dari sebuah sektor industri. Contohnya, feminisasi tempat kerja hanya terjadi pada sektor garmen dan tekstil tetapi tidak terjadi pada sektor otomotif secara keseluruhan. Sementara itu, PT Alim Rugi hanya merekrut perempuan untuk bagian *stitching* dan untuk buruh yang diupah dengan sistem satuan hasil (dikenal dengan borongan). Kompetisi yang ketat di antara sesama perempuan terjadi dalam sektor-sektor yang mengalami feminisasi tempat kerja. Oleh karena itu, membuat buruh perempuan di sektor-sektor atau divisi tertentu dalam suatu sektor lebih rentan terhadap PHK dan pemutusan kontrak.

Sementara itu, Elson dan Pearson menyatakan bahwa penggunaan tenaga

kerja wanita untuk jenis-jenis pekerjaan tertentu sesungguhnya adalah strategi pengusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang murah (Elson & Pearson, 1981 sebagaimana dikutip Caraway, 2009). Elson dan Pearson mengatakan dengan membayar murah upah buruh perempuan maka akan mengurangi biaya produksi dan memungkinkan perusahaan untuk mampu bersaing. Secara lebih rinci, Manning (1980) mengemukakan dua keuntungan yang diperoleh pengusaha bila mereka memperkerjakan kaum perempuan. Pertama, kaum perempuan lebih telaten dan lebih penurut sehingga tidak banyak menimbulkan kesulitan dalam menerapkan langkah kebijaksanaan perusahaan. Kedua, angkatan kerja perempuan sangat banyak dari segi upah relatif lebih murah daripada kaum lelaki sehingga karenanya dapat menekan biaya produksi (Manning, 1980).

Tabel 2. Tingkat pendidikan yang diselesaikan menurut jenis kelamin

Tingkat Pendidikan	Perempuan		Total	Laki-laki		Total
	Formal	Informal		Formal	Informal	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Tamat SD Kebawah	28,44	71,56	100,00	23,06	76,94	100,00
SMP	47,75	52,25	100,00	43,97	56,03	100,00
SMA Keatas	74,17	25,83	100,00	74,85	25,15	100,00
Total	**42,11**	**57,89**	**100,00**	**47,32**	**52,68**	**100,00**

Sumber : BPS RI - Sakernas Agustus 2011 (BPS, 2012)

Upah, Tunjangan dan Hak-hak Buruh Perempuan

Secara umum tidak ada *wage-gap* antara buruh perempuan dengan laki-laki. Rata-rata perempuan dan lelaki menerima upah berdasarkan upah minimum kota atau kabupaten. Namun demikian Survey BPS menunjukkan ada kesenjangan upah antara buruh laki-laki dengan perempuan. Kesenjangan itu bisa jadi disebabkan oleh perbedaan tunjangan yang didapat oleh buruh perempuan dengan laki-laki.

Penelitian ini menemukan bahwa buruh perempuan mengalami diskriminasi dalam bentuk lain. Pertama, buruh perempuan yang telah menikah selalu dianggap lajang. Kedua, hak buruh perempuan disamaratakan dengan hak laki-laki atau hak-hak reproduksi perempuan kerap diabaikan. Namun, level diskriminasi kepada buruh perempuan dapat ditemukan dalam paradigma hukum.

Anggapan normatif menempatkan buruh perempuan berkeluarga sebagai buruh lajang. Hal ini dapat mendapatkan landasan hukumnya dalam Pasal 34 Ayat 1 dan Ayat 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.

"Suami wajib melindungi isterinya dan memberikan segala sesuatu keperluan hidup berumah tangga sesuai dengan kemampuannya."

"Isteri wajib mengatur urusan rumah-tangga sebaik-baiknya."

Bunyi undang-undang tersebut kerap dikaitkan sebagai tafsir yang sah dari keyakinan agama (Islam) mengenai peran dan posisi laki-laki dalam rumah tangga. Perundangan yang telah digugat oleh banyak kalangan tersebut masih menjadi legitimasi ketidakadilan jender, terlebih ketika digunakan sebagai dasar pembayaran upah bagi buruh perempuan dan laki-laki.[8]

Mather (1983) menyatakan bahwa banyak perusahaan mencari tenaga kerja perempuan yang berumur 13-20 tahun dengan tujuan menekan pengeluaran untuk membayar buruh (*labor-cost)*. Di samping itu, perusahaan juga dapat berhemat karena tidak perlu memberi tunjangan sosial karena tidak ada tanggungan keluarga. Buruh laki-laki lebih mahal karena laki-laki dianggap sebagai kepala keluarga yang menanggung hidup keluarganya (Mather, 1983).

Tabel 3.
Rata-Rata Upah Selama sebulan menurut Pekerjaan utama dan jenis kelamin (2010)

Lapangan Pekerjaan Utama	Jenis Kelamin		Ratio Upah
	Perempuan	Laki-laki	
(1)	(2)	(3)	(4)
Pertanian, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan	755 865	1 100 895	68.66
Pertambangan dan Penggalian	2 011 852	2 873 704	70.01
Industri Pengolahan	965 441	1 382 772	69.82
Listrik, Gas, dan Air	1 839 248	2 192 413	83.89
Bangunan Kontruksi	1 436 214	1 442 480	99.57
Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan dan Hotel	1 018 075	1 352 555	75.27
Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi	2 046 511	1 674 076	122.25
Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah, dan Jasa Perusahaan	2 223 956	2 173 276	102.33
Jasa Kemasyarakatan	1 473 838	2 036 702	72.36
Total	**1 291 753**	**1 659 546**	**77.84**

Sumber: Sakernas BPS Agustus 2011 dikutip dari BPS 2012

Buruh laki-laki mendapatkan tunjangan kesehatan yang mencakup dirinya sendiri, seorang istri dan dua orang anak. Tetapi buruh perempuan selalu dianggap lajang, sehingga ia hanya mendapat tunjangan kesehatan untuk dirinya sendiri. Tetapi ada pengecualian bagi perempuan yang berstatus janda. Ia akan mendapatkan tunjangan kesehatan yang mencakup tanggungannya, yaitu 2 anak maksimal.[9] Selain tidak mendapatkan tunjangan untuk keluarga, buruh perempuan yang selalu dianggap lajang juga harus membayar pajak penghasilan yang lebih besar. Plafon penghasilan kena pajak sejak tahun 2012 adalah sebesar Rp 2,5 juta. Jika buruh yang sudah berkeluarga dikenai pajak, maka penghasilannya harus dibagi dengan seluruh anggota keluarganya (istri dan anak-anaknya), baru setelah itu dikenai pajak. Namun, karena buruh perempuan selalu dianggap lajang, dan dianggap bukan kepala keluarga yang memiliki tanggungan, maka penghasilannya tidak pernah dibagi dengan seluruh anggota keluarga terlebih dahulu baru dipotong pajak. Melainkan setiap kali mereka menerima upah langsung dipotong pajak.[10] Di dalam perjanjian kerja perusahaan akan mencantumkan pasal yang berbunyi 'Status untuk karyawan wanita adalah single untuk perhitungan pajak.”[11]

Upah buruh perempuan ditentukan seperti halnya upah buruh laki-laki dengan mengacu pada ketentuan upah minimum. Upah minimum buruh

didasarkan pada KHL (Komponen Hidup Layak) yang dihasilkan dari survei yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan yang terdiri dari perwakilan serikat buruh, pengusaha, pemerintah, dan akademisi. KHL terdiri dari Makanan & Minuman (11 items), Sandang (13 items), Perumahan (26 items), Pendidikan (2 item), Kesehatan (5 items), Transportasi (1 item), Rekreasi dan Tabungan (2 item).[12] Di dalam komponen makanan dan minuman yang terdiri dari 11 item, tidak ada di dalamnya susu formula untuk anak-anak buruh atau pun pompa ASI dan *chiller* bagi buruh perempuan yang menyusui. Persoalannya ada pada KHL yang merupakan adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Peraturan yang lebih baru mengenai upah minimum, yakni Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 bahkan hanya menyatakan bahwa kebutuhan buruh terbatas pada persoalan fisik, meskipun terdapat penambahan jumlah item dari 46 menjadi 60 item KHL.

Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak-hak maternal buruh perempuan. Pasal 81 UU tersebut mengatur tentang hak cuti menstruasi bagi buruh perempuan, Pasal 82 UU tersebut mengatur tentang cuti hamil dan cuti keguguran, Pasal 83 mengatur tentang hak menyusui bagi ibu bekerja. Secara umum pasal yang paling banyak dilanggar adalah pasal 81 dan 83. Terutama di sektor garmen, perusahaan mengganti cuti menstruasi dengan uang. Jika seorang buruh perempuan tidak mengambil cuti menstruasinya maka ia mendapatkan sejumlah uang pengganti.[13] Namun di sektor bukan garmen, bahkan uang pengganti-pun tidak ada. Untuk sektor dengan proporsi buruh perempuannya yang lebih sedikit, seperti sektor percetakan dan kertas, hak ini sama sekali tidak pernah diberikan dan tidak diganti dengan uang.

Untuk mendapatkan cuti haid seorang buruh perempuan harus didukung oleh surat keterangan dari petugas kesehatan[14] atau dengan menunjukkan bukti berupa pembalut yang berdarah menstruasi. Selain proses yang berbelit, untuk mendapatkan surat keterangan dari petugas kesehatan, tidak jarang seorang buruh perempuan harus membayar sejumlah uang sebagai 'pengganti' administrasi. Maka, buruh perempuan lebih memilih untuk tetap bekerja meskipun merasakan sakit haid, apalagi jika cuti itu diganti dengan uang. Selain itu, tekanan dari teman satu grup juga menjadi pertimbangan bagi seorang buruh perempuan untuk mengambil cuti haid. Dalam sistem kerja target, satu grup yang terdiri dari 2 atau tiga orang diharuskan mencapai target produksi tertentu. Jika satu orang anggota grup tidak masuk karena cuti haid, maka

beban target akan ditanggung hanya oleh dua orang atau sendirian jika anggota grupnya hanya dua. Maka mereka lebih baik menahan nyeri tapi mendapatkan tambahan uang dan tidak dimusuhi teman satu grup.

Pelaksanaan Pasal 82 UU No.13 tahun 2003 sangat beragam. Di sebuah perusahaan bernama Ariganda satu bulan setelah melahirkan, seorang buruh perempuan harus masuk kerja terlepas dari sudah berapa lama ia mengambil cuti sebelum melahirkan. Dulu sebagian besar cuti hamil diambil setelah melahirkan, artinya mereka mengambil cuti mendekati hari perkiraan lahir. Tapi kini, tidak lagi. Lain halnya dengan di Extrupack, seorang buruh perempuan dapat mengambil cuti melahirkan yang lebih fleksibel sebelum dengan sesudah melahirkan, dengan akumulasi maksimal 3 bulan.

Perempuan di Pabrik : Studi Kasus Buruh Borongan Perempuan

Kawasan Industri

Bekasi International Industrial Estate (BIIE) atau disebut Hyundai Industrial Park merupakan hasil kerjasama PT Hyundai Inti Development dengan PT Lippo Cikarang. BIIE berdiri pada 1990, mulai beroperasi pada 1991 di atas lahan 200 hektar. Kawasan industri ini merupakan salah satu dari 7 kawasan industri raksasa di Kabupaten Bekasi. Jababeka, EJIP (East Jakarta Industrial Park), MM 2100, Kawasan Industri Gobel Cibitung, Bekasi International Industrial Estates. Masing-masing kawasan itu mencakup area seluas 1570 ha, 320 ha, 1000 ha, 54 ha, and 3500 ha.

Kantor operasi BIIE terletak di Menara Pasifik, Lantai 3, Jalan MH Thamrin, Lippo Cikarang Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi Kode Pos 17550. BIIE bersebelahan dengan kawasan industri East Jakarta Industrial Park (EJIP) dan kawasan industri Jababeka. Tercatat ada 104 perusahaan, dari 8 negara, yang memiliki pabrik di kawasan industri Hyundai ini. 26 di antaranya adalah perusahaan asal Korea Selatan.[15] Di gerbang BIIE terdapat rumah sakit Hosana Medika, Lippo Mall, Hotel Sahid Lippo Cikarang, SPBU Shell dan Farmers Market. Setiap hari, di siang hari, di gerbang BIIE puluhan tukang ojek kerap berkerumun. Di depan Lippo Mall beberapa angkutan kota nomor 33 oranye jurusan Lippo-Lemah Abang ngetem. Di samping mall itu adalah warung-warung makan. Beberapa orang menyebut angkot itu dengan Koasi (Koperasi Angkutan Kota Bekasi). Di akhir minggu atau hari libur lainnya, mall itu ramai dengan muda-mudi. Selain itu, angkot 17 jurusan Cikarang-Cibarusah melewati gerbang BIIE. Angkot itu hanya mengantarkan sampai mulut kawasan BIIE. Untuk masuk ke dalam, biasanya menggunakan ojek. Beberapa buruh menggunakan sepeda motor. Ada juga perusahaan yang menyediakan bus.

Di salah satu jalan di dalam kawasan itu, terdapat PT Alim Rugi tepatnya di Blok C-10/3-3A. PT ini saling membelakangi dengan PT Seru Jaya. Keduanya memproduksi katon *box*, *box board* and *folded box*. Konsumen keduanya beragam, dari mulai Unilever, Sari Husada, Nutricia, Miyako, Aqua, ABC dan lain-lain. Hasil produksinya kurang lebih 5500 ton per bulan. Bahan baku untuk memproduksi carton box adalah kertas berbentuk rol. Pertama-tama, kertas dalam bentuk rol masuk ke bagian pemotongan untuk dipotong sesuai dengan ukuran yang dikehendaki. Di bagian flexo, kertas yang sudah dipotong-

potong dicap, dibentuk, dan diberi cetakan. Kemudian proses selanjutnya berlangsung di bagian converting. Di bagian rakitan, potongan kertas akan dirakit seperti rak. Terakhir, setelah dirakit maka kardus itu akan dipasangi paku *stitching* di bagian *stitching*. Setelah itu maka karton box akan dikemas dan diantarkan kepada *customer* sesuai dengan pesanan oleh bagian ekspedisi.

Buruh Borongan Perempuan

Narti mulai bekerja di PT Alim Rugi pada tahun 2011 di bagian *stitching*. Kadang dipindah di bagian *pretelan*. Narti bisa dipindah-pindah antarbagian yang sama-sama rendah dalam hirarki organisasi perusahaan. Di bagian *stitching* perusahaan menerapkan sistem pengupahan borongan atau *piece-rate*. Artinya, upah Narti dihitung dari jumlah *box* yang dihasilkannya dalam satu bulan. Status kerja yang demikian dikenal dengan 'buruh borongan.' Di PT Alim Rugi ada 120 orang buruh borongan, 90 di antaranya adalah perempuan. Dalam hirarki produksi, buruh borongan berada di bawah operator. Selain di bagian *stitching*, sistem pengupahan borongan juga diberlakukan di bagian *converting*, ekspedisi dan operator mesin. Di perusahaan tersebut, ada dua jenis buruh borongan: buruh borongan yang dipekerjakan secara terus menerus melengkapi bagian produksi dan ada buruh borongan yang sesekali dipekerjakan ketika pesanan produksi meningkat, seperti menjelang dan selama Puasa. Sampai Mei 2014, Narti adalah buruh borongan dan bukan buruh tetap.

Rukaya sudah bekerja di PT Alim Rugi selama 14 tahun sebagai buruh borongan. Ia bekerja di bagian *stitching*. Umurnya 38 tahun, ibu dari dua orang anak laki-laki. Anaknya yang tertua berusia 15 tahun. Ia lahir sebelum Rukaya mulai bekerja di PT Alim Rugi. Rukaya ingin sekali hamil lagi dan punya anak namun ia takut kehilangan pekerjaannya. Buruh borongan perempuan di PT Alim Rugi yang mengambil cuti melahirkan harus membuat surat lamaran baru ketika masa cutinya berakhir. Rukaya tidak mau mengambil risiko kehilangan pekerjaan karena mengambil cuti melahirkan. Ia takut orang lain akan mengambil tempatnya di PT Alim Rugi ketika ia cuti. Kalaupun ia bisa bekerja lagi, masa kerjanya akan dihitung nol tahun. Itu artinya pengangkatan menjadi semakin jauh dari Rukaya.

Narti dan teman-temannya buruh borongan yang lain tidak pernah tahu berapa perusahaan mengupah mereka untuk setiap *box* yang telah dikerjakan. Manajemen biasanya berkelit dengan cara mengatakan bahwa harga satuannya ditentukan oleh pembeli dan permintaan. Penjelasan yang tidak dapat diterima oleh Narti dan teman-temannya. Teman-teman Narti yang bekerja di bagian ekspedisi dan operator mesin, yang semuanya laki-laki lebih tidak memahami penghitungan upah berdasarkan satuan itu.

Sistem upah borongan membuat buruh bekerja lebih lama. Jam kerja di PT Alim Rugi sebenarnya adalah Senin-Sabtu, 7 Jam sehari. Buruh sudah harus berada di pabrik jam 07.00 pagi, lalu istirahat jam 12.00-13.00 dan pulang jam 15.00. Ada 3 shift di PT Alim Rugi, shift I jam 07.00-15.00, shift II jam 15.00-23.00 dan shift III jam 23.00-07.00. Ada waktu tertentu yang membuat buruh harus bekerja Senin sampai Jumat atau Sabtu dari jam 7 pagi sampai dengan 7 malam. Mereka menyebutnya *long shift*. Di hari Minggu atau hari yang seharusnya libur mereka bekerja dari jam 7 pagi sampai jam 3 sore. Waktu-waktu ini adalah ketika perusahaan mendapatkan tambahan order yang harus dipenuhi. Penghitungan upah tetap *per-piece*. Tidak ada istilah perhitungan lembur bagi buruh borongan. Penghitungan per-*piece*-nya pun tidak kemudian dikali dua atau bertambah. Di hari Minggu atau hari libur, jika buruh bekerja, mereka hanya mendapatkan tambahan uang Rp 3000 per hari. Di hari biasa ketika mereka berada di pabrik selama 12 jam, mereka mendapatkan "bonus" teh manis jam 5 sore.

Pasal 157 ayat 3 Undang-undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

> "Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota."

Menurut Pasal 1 ayat 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 1999, "Tenaga Kerja Borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja." Karena borongan bukanlah status pekerjaan yang spesifik tetapi merupakan sistem pengupahan, maka buruh borongan seharusnya juga memiliki hak-hak dasar yang sama dengan buruh lainnya. Sementara itu dalam hal jaminan sosial, Pasal 2 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 1999 menyebutkan,

“Setiap pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada Badan Penyelenggara.”

Lebih jauh lagi, Pasal 15 Ayat 1 Peraturan Menteri Nomor 1 Tahun 1999 menyatakan, “Bagi pekerja dengan sistim kerja borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan 1 (satu) bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar Upah Minimum di perusahaan yang bersangkutan.” PT Alim Rugi telah melanggar ketentuan-ketentuan tersebut di atas dengan tidak memberikan buruh borongan perempuan hak-hak dasar mereka dan dengan membayar mereka lebih rendah daripada upah minimum. Bagaimana respons serikat buruh dengan kenyataan itu? Akan dijelaskan di bagian berikutnya.

Untuk memenuhi target produksi, buruh borongan kerap meninggalkan waktu istirahat; hanya sebagian menggunakan waktu istirahat atau mengisi waktu istirahat dengan tetap bekerja. Selain itu, Untuk mencapai target produksi dan meninggalkan waktu istirahat, Narti menyebutnya *digober*. *Digober*, adalah bekerja sekuat mungkin, dengan makan dan minum sekadarnya, dan meninggalkan waktu salat.

Sistem pengupahan borongan atau *piece-rate* adalah salah satu strategi untuk menekan upah buruh dan memungkinkan terjadinya ekstraksi nilai lebih yang lebih besar (Ghosh, 2012). Ekstraksi nilai lebih yang jauh lebih besar terjadi ketika buruh borongan adalah perempuan. Sistem pengupahan borongan yang dikombinasikan pencabutan hak cuti melahirkan, keguguran dan haid yang menjadi hak buruh perempuan. Selain itu, perusahaan juga tidak membayarkan tunjangan melahirkan, kesehatan dan masa kerja. Selain dengan kombinasi itu, ekstraksi nilai lebih juga terjadi dengan memperpanjang jam kerja dan tidak membayarkan upah lembur.

Selain untuk mengektraksi nilai yang lebih besar, sistem pengupahan borongan atau *piece rate* juga merupakan bentuk kontrol perusahaan terhadap buruhnya. Bahkan Braverman menyatakan bahwa sistem *piece-rate* bertujuan untuk mencetak buruh yang tunduk pada eksploitasi terhadapnya. Braverman menulis:

> “Piece rates in various forms are common to the present day, and represent the conversion of time wages into a form which attempts, with very uneven success, to enlist the worker as a willing accomplice in his or her own exploitation. Today, however, piece rates are combined with the system atic and detailed control on the part of management over the processes of work, a control which is sometimes exercised more stringently than where time

> rates are employed.” (Braverman, 1998)

Sementara itu, perusahaan-dalam kasus ini adalah PT Alim Rugi—mengharuskan seorang buruh perempuan untuk membuat lamaran kerja setelah tidak bekerja karena melahirkan. Ini adalah bentuk apa yang disebut dengan fleksibilitas pasar kerja.

> “They are available as a cheap labor reserve precisely because of their forced absence from the labor market for childbearing and child rearing, but the patriarchal relations underlying this cement their role as insecure, subordinate, and low-paid workers who can be brought into or expelled from jobs whenever employers require it.” (Ghosh, 2012)

Dengan mudah perusahaan dapat memecat dan mempekerjaan buruh perempuan. Karena di luar sana tersedia buruh perempuan yang melimpah. Selain itu, sesuai dengan hukum *supply and demand*, ketika *supply* tersedia melimpah maka harganya akan semakin murah. Tingkat pengangguran terbuka yang tinggi di negara-negara berkembang termasuk Indonesia membuat buruh perempuan mati-matian mempertahankan pekerjaan yang dimilikinya, rela dibayar murah, tanpa jaminan sosial apapun dan tanpa jaminan akan kelangsungan pekerjaannya.

Rekruitmen dan Perjanjian Kerja

Diskriminasi dalam memperoleh pendidikan yang dialami perempuan kemudian membuat perempuan diutamakan untuk mengisi hirarki terbawah sebagai buruh murah dan fleksibel. Harga tenaga kerjanya murah karena berpendidikan rendah, sekaligus fleksibel karena jumlahnya banyak sehingga mudah dipecat. Seorang perempuan berumur 27 bisa jadi sudah 3 sampai 4 kali pindah pekerjaan. Narti berumur 25 tahun, PT Alim Rugi adalah perusaahan ketiganya sejak is lulus MA. Sementara Tari berumur 40 tahun, ia setidaknya sudah pernah bekerja di 5 perusahaan yang berbeda semenjak ia lulus SMEA pada 1987. Fleksibilitas buruh perempuan ini didukung juga salah satunya oleh mudahnya persyaratan yang diajukan oleh perusahaan bagi buruh perempuan untuk dapat melamar pekerjaan. Syarat melamar pekerjaan di PT Alim Rugi bagi buruh perempuan borongan adalah dengan menulis surat lamaran pekerjaan dan menyertakan KTP tanpa perlu menyertakan ijasah. Artinya, latar belakang pendidikan tidak diutamakan dan tidak mengenal batas usia.

Sementara itu, Sinta bekerja di PT Seru Jaya sejak 2010. Awalnya Andi, seorang kepala bagian di PT Seru Jaya menawarinya untuk bekerja. Persoalan dengan orangtuanya di masa lalu membuat Sinta tidak memiliki ijasah apapun

walaupun ia tamat SMP. Maka Sinta melamar kerja di PT Seru Jaya dengan menggunakan ijasah SMP yang bukan miliknya. Andi mengetahui hal itu. Namun, ia berhasil membuat Sinta bekerja di PT Seru Jaya. Temuan di perusahaan lain, seperti Mattel[16] justru menetapkan aturan yang sangat ketat untuk perekrutan yaitu perempuan, lajang, usia maksimal 24 tahun. Maka buruh di sekitar Tambelang menggunakan siasat 'menipu' perusahaan dengan cara memalsukan ijasah dan KTP. Cara demikian, bukan tidak diketahui oleh perusahaan. Kelak, kelemahan buruh tersebut akan dipergunakan ketika perusahaan bertekad menyingkirkan buruh tersebut.

Buruh Borongan di PT Alim Rugi diisi lebih banyak oleh orang-orang asli Bekasi. Pekerjaannya spesifik, melamarnya mudah, dan upah yang stabil didapat setiap bulannya. Kemudahan mendapatkan pekerjaan di PT Alim Rugi dan beberapa perusahaan lainnya inilah yang menjadi faktor utama bagi buruh borongan untuk enggan mempersoalkan nasibnya. Seperti Rukaya, dia sudah bekerja selama 12 tahun di PT Alim Rugi sebagai buruh borongan. Ia hanya pernah menandatangani surat kontrak sekali kemudian ketika ia diangkat menjadi buruh tetap. Rukaya tidak pernah menerima tunjangan masa kerja. Selama 12 tahun itu juga, status Rukaya adalah buruh borongan. Lain lagi dengan buruh yang bekerja di PT Seru Jaya. Selama bertahun-tahun tidak ada kontrak, tidak ada SK (surat ketetapan), tidak ada ID Card, Jamsostek dan uang transport juga tidak ada.

Sistem pengupahan borongan dalam dirinya sendiri sudah merupakan bentuk kontrol perusahaan terhadap buruhnya. Namun masih ada bentuk lain. Kontrak kerja yang dibuat hanya satu saja dan dipegang oleh manajemen adalah salah satunya. Dalam kasus Narti, PT Alim Rugi mendukung praktik pengupahan borongan dan pengingkaran pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap buruhnya ini dengan sistem yang rapi. Seperti diceritakan Mariana berikut.

> “Kontrak kerja hanya dibuat satu copy. Setelah ditandatangani oleh kedua belah pihak, kontrak disimpan oleh manajemen, buruh tidak diberi salinannya. Slip gaji juga sering tidak diberikan. Tiga bulan terakhir tidak ada slip gaji sehingga buruh atau siapapun di luar manajemen tidak dapat mengetahui berapa satuan yang dihasilkan dalam satu bulan dan berapa per-satuan dihargai. Pada slip gaji buruh borongan sama sekali tidak mencantumkan nama PT. ”[17]

Tanpa memegang salinan kontrak, buruh tidak dapat mengetahui apa saja hak dan kewajiban masing-masing pihak yang tertulis di kontrak. Dengan demikian, buruh tidak dapat menuntut kepada perusahaan. Bentuk kontrol lain

adalah slip gaji tidak mencantumkan nama perusahaan dan tidak menuliskan berapa *pieces* yang dihasilkan oleh seorang buruh bulan itu dan berapa harga setiap *piece*-nya. Buruh borongan juga tidak memiliki kartu identitas yang menyatakan bahwa buruh bekerja di PT tersebut. Ini seperti 'kejahatan' yang direncanakan dengan sangat baik dan rapi. Tidak ada apapun yang dapat mengaitkan perusahaan dengan praktik pencurian nilai lebih, waktu dan hidup buruh borongan, terutama perempuan.

Buruh borongan PT Alim Rugi baik yang sudah diangkat maupun yang belum takut untuk hamil. Beberapa dari mereka sudah memiliki anak pertama yang umurnya sudah belasan. Mereka ingin menambah anak namun takut terhadap konsekuensinya. Setiap buruh yang tidak bekerja karena melahirkan akan kehilangan masa kerjanya sebelum melahirkan dan dianggap sebagai buruh yang baru masuk oleh perusahaan.

Pada Oktober 2012 Narti mengajukan cuti melahirkan kepada manajemen PT Alim Rugi. Ia meminta lalu mengisi formulir cuti yang disediakan oleh manajemen. Setelah melahirkan, ia kembali ke pabrik untuk bekerja. Ia tidak diizinkan masuk ke ruang produksi. Ia diharuskan membuat surat lamaran baru untuk bisa bekerja kembali di PT Alim Rugi. Narti menolak. Ia bersikeras bahwa ia sudah mendapatkan persetujuan cuti, maka ia berhak bekerja kembali. Oleh supervisornya ia disuruh ke bagian manajemen untuk mengecek apakah namanya masih ada di dalam daftar buruh yang bekerja di PT Alim Rugi. Narti pergi ke bagian HRD, menemukan namanya di dalam *database* dan kartu presensinya pun masih ada. Ia menemui supervisornya lagi dan menunjukkan semua data yang dimilikinya. Supervisornya tidak dapat mengelak. Akhirnya Narti diizinkan untuk kembali bekerja.

Sejak Narti berhasil memaksa manajemen untuk mempekerjakan kembali dirinya setelah ia tidak bekerja selama 1,5 bulan karena melahirkan, banyak buruh borongan perempuan lainnya yang hamil dan punya anak lagi. Rukaya contohnya. Anaknya yang pertama berumur 13 tahun, lahir sebelum Rukaya bekerja di PT Alim Rugi. Selama 12 tahun bekerja di PT Alim Rugi, ia tidak berani hamil. Setelah Narti berhasil, Rukaya pun hamil dan melahirkan anak kedua pada 2013.

Buruh Perempuan, Jeratan Hutang dan Strategi Bertahan Hidup

Buruh sangat berbeda dengan petani. Petani bisa saja memenuhi kebuthan hidupnya tanpa melalui pertukaran di pasar. Buruh yang hidup di sebuah kawasan industri atau di sebuah kota yang dipenuhi kawasan industri tidak bisa mendapatkan semua kebutuhan hidupnya kalau tidak punya uang. Artinya semua kebutuhan hidupnya hanya bisa didapat melalui pertukaran pasar. Jika semua kebutuhan hidup hanya bisa didapat dengan uang, maka para buruh harus memaksimalkan rentang waktunya untuk menghasilkan uang. Dengan kata lain, di bawah jeratan monetisasi, uang adalah jam kerja. Bekerja tambahan di pabrik sebagai lembur, atau bekerja sendiri jika gaji dari pabrik tidak mencukupi.

Pengangkatan buruh PT Seru Jaya pada 2012 diikuti dengan pergantian bank. Bank tersebut bekerjasama dengan perusahaan sehingga memediasi pembayaran upah.[18] Suatu hari di tahun 2012, beberapa bulan setelah pengangkatan dan sebelum Upah Minimum Kabupaten (UMK) 2012 ditetapkan, datanglah dua orang sales sebuah bank ke perusahaan. Keduanya menawari seluruh buruh untuk meminjam uang di bank. Syaratnya sangat mudah. Hanya dengan fotocopy ID card dan KTP seluruh buruh PT Seru Jaya, tidak terkecuali bisa meminjam uang di bank tersebut. Platform yang ditawarkan adalah setiap buruh hanya boleh meminjam maksimal empat kali upah yang diterimanya di bulan itu. Situasi PT Seru Jaya waktu itu sedang mengalami penurunan order, lemburan tidak ada. Jadi, setiap buruh hanya menerima upah paling tinggi 2 juta. Maka pinjaman yang bisa didapatnya dari bank itu maksimal adalah 8 juta. Banyak buruh PT Seru Jaya yang menerima tawaran dari bank, termasuk Zulaika.[19]

Zulaika memiliki pinjaman ke bank sebesar delapan juta rupiah yang ia angsur selama 3 tahun. Setiap bulan Zulaika membayar Rp 350 ribu kepada bank. Uang pinjaman itu ia gunakan untuk merenovasi rumah yang dibelinya pada 2012 dengan cara kredit. Perusahaan juga memfasilitasi hal tersebut. Setiap bulan Zulaika membayar angsuran rumah sebesar Rp 800 ribu. Jangka waktu kredit rumahnya lima belas tahun. Selain kedua pinjaman itu, Zulaika juga punya pinjaman sebesar Rp 5 juta Mang Edi, teman sesama buruh di PT Seru Jaya. Teman ini kebetulan, sambil bekerja sebagai buruh, meminjamkan uang kepada sesama buruh dengan sejumlah bunga. Setiap bulan selama sepuluh bulan, Zulaika membayar angsuran pinjamannya sebesar Rp 750 ribu. Uang pinjaman ini ia gunakan untuk membangun dapur di rumahnya. Rumah

yang ia beli dua tahun lalu itu, tidak layak huni: tidak ada dapur, kamar mandi rusak dan keramiknya pecah. Selain tanggungan hutang sebagaimana tersebut di atas Zulaika pernah menggadai BPKB motornya. Uang ini dipergunakan untuk pulang kampung dalam rangka mengurus perceraian dari suaminya dan sisanya dipergunakan untuk modal berjualan baju.

Jenis setoran kredit	**Jumlah**
Rumah	800.000
Motor	600.000
Hutang Bank	350.000
Hutang Rentenir	750.000
Total	2.600.000

Tabel 4: Setoran Kredit

Selain kebutuhan membeli dan memperbaiki rumah. Zulaika juga banyak kebutuhan lain seperti membayar listrik, air dan kebutuhan lain-lain.

Nama pengeluaran	**Besaran**
Listrik	75.000
Air	50.000
Sabun, shampo, pasta gigi	200.000
Kosmetik	150.000
Pulsa	100.000
Makan 30 hari x 40.000	1200.000
Total	1.475.000

Tabel 5: Pengeluaran Buruh Satu Bulan

Sesuai dengan UMK Kabupaten Bekasi, Zulaika setiap bulan menerima 2.450.000 sebagai upah; Rp 2,4 juta adalah UMK sedangkan Rp 50 ribu adalah tunjangan masa kerja. Zulaika sudah bekerja sudah 12 tahun. Uang yang ia terima setiap bulan ini jelas tidak cukup. Untuk mengatasinya ia harus lembur di setiap hari, kerja tiga jam dan di hari sabtu pun lembur sebanyak 7 jam. Dengan demikian, setiap hari Zulaika harus bekerja selama sebelas jam, dan hari sabtu yang seharusnya dipergunakan untuk beristirahat dipergunakan untuk lembur kerja. Selama satu minggu Zulaika menghabiskan waktunya di dalam pabrik selama 62 jam. Jika ditotal, dalam satu bulan, Zulaika

menghabiskan waktunya di dalam pabrik selama lebih dari 200 jam. Berikut tabel perkiraan penghasilan Zulaika jika ia lembur:

Upah Lembur non-sabtu		
1 jam pertama x 1,5	15.000 x 1,5	22.500
2 jam berikutnya x 2	15.000 x 2	30.000
Total lembur sebulan non-sabtu	(22.500x20) + (30.000x20)	1.650.000
Upah Lembur Sabtu		
Jam 1-7 x 2	15.000x7x2	210.000
Total lembur sebulan sabtu	210.000x4	840.000
Total upah lembur satu bulan	1.650.000 + 840.000	2.490.000

Tabel 6: Simulasi Pendapatan Buruh

Setelah ditambah dengan upah lembur, Zulaika akan menerima total upah sebesar Rp 4.890.000. Angka itu tidak didapat setiap bulan, tergantung jumlah jam lembur yang sanggup diambil pada setiap bulannya. Jika semua jam lembur diambil maka bisa diperkirakan berapa sisa upah Zulaika setiap bulan setelah dikurangi dengan pengeluaran untuk membayar hutang seperti pada table 1 di atas. Setelah menghabis sebagian besar waktu hidupnya di ruang produksi pun, uang yang didapat Zulaika belum dapat menutup pengeluarannya.

Selain bekerja di PT Seru Jaya, Zulaika juga berbisnis kecil-kecilan. Zulaika menjual kosmetik kepada teman-teman sekerjanya, terutama yang di bagian manajemen. Pembeli membayarnya dengan cara mencicil 2-3 kali. Ia mengambil untung 10 persen dari setiap produk yang terjual. Dari situ ia dapat mendapatkan tambahan penghasilan. Sebagai cara untuk menabung, Zulaika membeli perhiasan emas dan menyimpannya. Selain itu, ia mengikuti beberapa macam arisan, seperti arisan bedcover dan arisan gelas.

Dua belas tahun bekerja di perusahaan yang sama bukanlah waktu yang sedikit. Namun itu pasti tidaklah cukup untuk mendapatkan rasa aman dalam mencari penghidupan. Begitulah kira-kira gambaran sederhana yang bisa disebutkan dalam menceritakan nasib Zulaika berikutnya karena pada April 2104 tiba-tiba Zulaika dan 100 lebih temanya dirumahkan. Dengan alasan evaluasi order, manajemen PT Seru Jaya dengan sepihak merumahkan buruhnya untuk batas waktu yang tidak ditentukan.

Lalu bagaimana dengan Zulaika dan lebih dari 100 buruh lain yang dirumahkan dan kemudian di-PHK? Walaupun masih dibayar, memasuki bulan April Zulaika harus mencari cara untuk membayar hutang-hutangnya dan bertahan hidup. Karena upah yang dibayar sejak April dan Mei hanya berupa gaji pokok yang berarti tidak cukup untuk sekedar membayar hutang.

Untuk mengatasi situasi ini, Zulaika memutuskan untuk berjualan baju. Ia masih menyimpan uang sisa menggadaikan BPKB motor untuk dijadikan modal. Ia berbelanja di Pasar Baru di Jakarta lalu menjualnya kepada tetangga dan teman-teman se-PT-nya dengan sistem pembayaran 'kredit' 2 atau 3 kali bayar. Sepotong baju yang ia beli di pasar seharga Rp 150 ribu, dijual seharga Rp 220 ribu. Usaha ini berjalan selama 3 bulan sampai dengan menjelang Idul Fitri. Di bulan Puasa, ia mendapatkan tawaran bekerja mengurus keperluan seorang nenek; dari makan hingga mengurus rumah dan menemani si nenek pergi ke mall. Pendeknya, ia bekerja sebagai pembantu si nenek alias pekerja rumah tangga. Menurut Zulaika, pekerjaannya ringan karena rumah si nenek kecil dan hanya mengurus satu orang saja. Satu-satunya hal yang tidak boleh dilakukannya adalah meninggalkan si nenek sendirian di waktu malam. Di siang hari, Zulaika masih bisa meminta izin keluar, terutama ketika serikat mengadakan rapat dan konsolidasi tentang kasus yang masih berjalan.

Di rumah itu, Upah Zulaika Rp 1 juta per bulan. Buatnya, yang penting adalah membayar cicilan rumah dan hutang di bank. Beberapa kali ia dibantu kakaknya membayar cicilan rumah. Namun mulai bulan Juli kakaknya sudah tidak membantunya lagi. Dengan bekerja sebagai asisten domestik, Zulaika tidak harus mengeluarkan uang untuk keperluan sehari-hari seperti makan, pembersih lantai, deterjen dll. Tetapi karena ia masih memiliki rumah, Zulaika masih tetap harus membayar listrik dan air. Zulaika berencana menyewakan rumahnya. Jika ia berhasil, maka setiap bulan ia akan menerima setidaknya Rp 800 ribu dari rumah yang dikontrakkannya. Maka ia tidak harus khawatir dengan uang pembayar kredit rumahnya. Karena pembayaran kredit rumah adalah pengeluaran terbesarnya selama ini.

Buruh Perempuan dan Serikat Buruh

Motivasi buruh perempuan untuk berserikat dan kemudian menentukan aktif tidaknya ia di serikat sangat beragam. Dari yang hanya ikut-ikutan, tidak tahu apa itu serikat dan tidak tahu juga bahwa keanggotaannya di dalam serikat berarti ia punya hak dan kewajiban seperti membayar iuran (seperti Yani dan Mirna) sampai dengan yang menyadari betul kebutuhan akan adanya serikat di pabriknya (seperti Zulaika).

Yang banyak ditemukan adalah motivasi yang pertama. Awalnya hanya ikut-ikutan saja, semua teman ikut maka ia ikut. Sebagian kemudian mengalami transformasi menjadi seorang pengurus serikat yang aktif sebagian lagi tetap menjadi yang 'ikut-ikutan.' Momen tranformasi buruh perempuan ada yang disebabkan oleh keberhasilan serikat dalam memperjuangkan hak-hak mereka (seperti dalam cerita Sinta), atau pendidikan dan pengorganisasian yang dilakukan oleh serikat (seperti Zulaika), atau pun justru karena kebaikan serikat terhadap persoalan-persoalan yang khusus dihadapi oleh buruh perempuan (seperti cerita Narti).

Sinta berumur 28 tahun. Ia bekerja di PT Seru Jaya sejak tahun 2010 atas bantuan Andi, Kepala Bagian di PT Seru Jaya. Sinta tidak tahu apa itu serikat. Ia dekat dengan staff di manajemen perusahaan bernama Agustina. Sinta bertanya kepada Agustina tentang serikat. Agustina mendorong Sinta untuk menjadi anggota serikat, tapi informasi untuk manajemen. Sinta menolak. Pada 2012 serikat tingkat pabrik berdiri, Sinta masih tidak tertarik menjadi anggota. Pada tahun yang sama, serikat berhasil membuat manajemen perusahaan mengangkat hampir seluruh buruh PT Seru Jaya termasuk Sinta. Sejak saat itu, ia menjadi anggota serikat. Namun Sinta masih tetap dihantui oleh hutang budinya kepada Andi, dan sangat takut di-PHK. Menurutnya menjadi anggota serikat mengingkatkan kemungkinan seseorang untuk di-PHK.

Sulis, buruh perempuan asal Surabaya sudah bekerja di PT Seru Jaya selama 14 tahun. Usianya 45 tahun. Suaminya juga bekerja di PT Seru Jaya sejak perusahaan berdiri. Ia bercerita bagaimana serikat di tingkat pabriknya membantu buruh PT Seru Jaya dan ia berterima kasih kepada serikat. “Sejak ada serikat, buruh perempuan mendapatkan tunjangan melahirkan. Sebelum ada serikat, tidak ada Jamsostek yang menanggung biaya persalinan, biaya rumah sakit dan biaya kesehatan lainnya. Soal buruh yang tidak aktif di serikat karena banyak ‘mata-mata’ perusahaan di mana-mana. Buruh takut berserikat karena takut di-PHK. (Kumpulan Serikat tingkat pabrik PT Seru Jaya15 February 2014)

Mirna 38 tahun, bukan anggota serikat yang aktif. Ia bekerja di PT Seru Jaya. Pada tahun 2012 ketika PT Seru Jaya melakukan pengangkatan terhadap sebagaian buruhnya, Mirna sedang cuti melahirkan. Cuti ini hanya disampaikan secara lisan kepada manajemen. Mirna kembali lagi bekerja setelah melahirkan, tetapi manajemen tidak menerimanya dan mempertanyakan kehadirannya di pabrik. Serikat membantunya. Akhirnya Mirna bisa kembali bekerja dan menjadi buruh.

Survei yang dilakukan pada buruh garmen di Jawa Barat dan Jakarta yang menjadi anggota FSP TSK (Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit) menunjukkan bahwa dibandingkan dengan jumlah anggota perempuan, prosentase pengurus perempuan sangatlah rendah. Delapan puluh persen dari 31.031 buruh di 30 perusahaan di mana survei ini dilakukan adalah perempuan. Dan pengurus perempuannya hanya 64 orang. Dari 64 orang pengurus perempuan yang dijadikan sampel dalam survei, 31 persen adalah bendahara dan 41 persen sekretaris. Bendahara dan sekretaris adalah dua posisi yang dianggap 'cocok' bagi perempuan. Kedua posisi ini bukanlah posisi kunci dalam hal pengambilan keputusan.

Posisi lain yang dipegang oleh perempuan dalam serikat buruh adalah posisi yang berhubungan dengan pertemuan anggota dan keluarga dan penggalangan dana. Sebagaimana yang dipegang oleh Narti di serikat tingkat pabriknya yaitu Wakil Sekretaris II Bidang Kesejahteraan Sosial. Bidang ini bertanggung jawab terutama dalam penggalangan dana dengan berjualan kaos dan benda lain. Posisi yang diberikan kepada pengurus perempuan sebagaimana dalam kasus Narti adalah perpanjangan dari peran perempuan di rumah sebagai ibu rumah tangga, yaitu merawat anggota lainnya. Survei di atas dan cerita Narti menunjukkan bahwa bahkan di dalam sebuah organisasi di luar rumah, perempuan masih dilekati dengan peran istri sebagai seorang yang mengatur keuangan, seorang yang rapi sebagai kebalikan dari stereotipe laki-laki yang berantakan dan tidak teratur.

Data dari Direktorat Jendral Pengadilan Hubungan Industri dan Jamsostek mengatakan bahwa di tahun 2013 ada 11.825 serikat di Indonesia yang terdiri dari 437 serikat di tingkat pabrik, 91 federasi dan 6 konfederasi.[20]Kebanyakan serikat buruh di Indonesia didominasi oleh laki-laki bahkan di pabrik-pabrik yang 90 persen buruhnya perempuan, pengurus serikat buruhnya adalah laki-laki. Sebuah riset yang dilakukan oleh ILO menunjukkan bahwa "Sementara keanggotaan buruh perempuan dalam serikat buruh beragam bergantung pada sektornya, jumlah dan prosentase pengurus perempuannya sangat rendah di seluruh sektor" (ILO, 2006).

Angka partisipasi perempuan dalam serikat yang rendah sebagai pengurus disebabkan oleh norma-norma budaya, sosial dan agama yang ada dalam masyarakat. Meskipun pepatah 'dapur, sumur dan kasur' semakin terdengar usang bagi perempuan, namun masyarakat masih menentukan batas-batas bagi

perempuan untuk dapat beraktivitas di luar rumah. Izin suami menjadi syarat utama bagi buruh perempuan untuk berserikat dan aktif di serikat. Meskipun secara hukum maupun secara kelembagaan tidak diakui, namun dianut secara sosial dan budaya. Tidak ada peraturan atau aturan organisasi yang menyatakan demikian, namun narasi budaya dan sosial lebih dipatuhi. Narasi tersebut, dalam konteks tertentu kerap dikaitkan dengan tafsir keagamaan tertentu, yaitu seorang istri harus patuh kepada suami, karena suami adalah pemimpin (imam) keluarga. Jika seorang istri pergi tanpa seizin suami, maka dapat dikategorikan sebagai pembangkangan.

Asmi dan Sinta dapat mengikuti pendidikan karena suami mereka membebaskan. Sementara Zulaika tidak punya masalah dengan izin suami, karena ia janda. Zulaika menceraikan suaminya setahun yang lalu karena berselingkuh dengan mantan istrinya. Demikian juga dengan Narti. Suaminya meninggal 2 tahun yang lalu dan sampai sekarang belum menikah lagi. Namun, keduanya bersepakat tentang satu hal. Jika suatu hari nanti menikah, mereka akan patuh kepada suami. Jika suami mereka kelak tidak mengizinkan untuk aktif di serikat, atau bahkan jika suami tidak mengizinkan mereka bekerja, kemungkinan besar akan dipatuhi.

Sejak serikat berdiri, Zulaika cukup aktif. Ia selalu mendorong teman-temannya, terutama yang perempuan untuk datang 'kumpulan.' Menurutnya, dengan datang kumpulan maka anggota akan mendapatkan *up-date* informasi dari pengurus. Pengurus serikat tingkat pabrik seluruhnya laki-laki. Zulaika bukan pengurus serikat, namun proaktif dalam mendapatkan informasi dan menyebarkannya kepada teman-temannya. Serikat di tingkat pabriknya belum pernah mengadakan pendidikan untuk anggotanya secara umum, apalagi khusus untuk perempuan. Begitu serikat di tingkat cabang menyelenggarakan pendidikan untuk buruh perempuan, Zulaika mengajukan diri untuk ikut. Pertama, Zulaika mengajak Titi. Karena Titi terhalang oleh suaminya, maka Zulaika Asmi dan Sinta-lah yang mengikuti pendidikan buruh perempuan.

> "... awalnya Mbak Asmi yang paling aktif di serikat. Dan paling ngotot, suaminya juga membebaskan. Pertamanya sama Titi juga. Tapi Titi terhambat suaminya yang *gak ngasih* kebebasan. Makanya aku ajak Sinta *aja* yang suaminya bisa diajak kompromi."[21]

Kurangnya waktu juga menjadi alasan utama mengapa buruh perempuan tidak aktif di serikat sebagai pengurus. Setelah bekerja delapan jam atau lebih di berbagai ruang produksi, buruh perempuan akan pulang ke rumah dan mengejakan segala macam pekerjaan rumah tangganya. Meskipun kegiatan serikat seperti kumpulan dan pendidikan biasanya diselenggarakan di akhir

minggu ketika mereka tidak bekerja, namun mereka lebih memilih untuk menghabiskan waktu bersama keluarga, sebagaimana dinyatakan Narti yang dikutip di awal tulisan ini.

Saat ini ada setidaknya empat serikat buruh di tingkat nasional yang pemimpinnya adalah perempuan, yaitu GSBI (Gabungan Serikat Buruh Independen), KASBI (Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia), Aspek (Asosiasi Pekerja) Indonesia, FBLP (Federasi Buruh Lintas Pabrik), and SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992. Namun hal ini tidak niscaya membuat serikat yang dipimpin perempuan menjadi lebih sensitif terhadap isu-isu buruh perempuan khususnya dan isu perempuan pada umumnya. Bahkan bagi serikat buruh yang anggota dan pengurusnya perempuan, hak-hak buruh perempuan belum menjadi prioritas mereka. Perjuangan upah dan advokasi kasus menjadi prioritas. Hal ini bisa dilihat dari isu yang dibawa serikat buruh dalam aksi May Day.

Sara Falcao Casaca[22] membagi dua model organisasi. Yaitu, organisasi yang bekerja seperti mesin dan yang bekerja seperti organisme hidup. Tipe pertama dicirikan oleh relasi antara pimpinan dan anggota bersifat transaksional, birokratis, dan kaku. Anggota membayar iuran kepada serikat sebagai imbalan dari layanan yang diberikan oleh serikat. Layanan ini termasuk negosiasi dengan manajemen perusahaan dan menyusun kontrak, menyelesaikan aduan pribadi dan menyelesaikan persoalan anggota. Serikat jenis ini berlaku layaknya kantor pengacara atau perusahaan asuransi. Tanpa pengaduan dan pernyataan tertulis dari anggotanya, meskipun setiap bulan membayar iuran, serikat tidak akan bertindak meskipun persoalan terjadi di depan mata. Serikat tingkat pabrik PT Alim masuk dalam kategori ini. Serikat tingkat pabrik PT ini memberikan satu posisi kepada pengurus perempuan. Serikat tersebut sudah berdiri sejak lima belas tahun yang lalu, dan Narti adalah pengurus perempuan pertama. Namun demikian, keterwakilan perempuan di dalam kepengurusan serikat tidak niscaya membuat serikat menjadi lebih sensitif terhadap persoalan buruh perempuan di PT Alim Rugi. Narti seorang diri berjuang untuk mendapatkan pekerjaannya kembali setelah ia melahirkan. Serikat lebih memprioritaskan rapat-rapat resmi dan negosiasi dengan manajemen dalam segala kasus. Alih-alih melakukan pendekatan yang baik kepada anggota, pengurus serikat justru duduk di kantor serikat dan menunggu anggotanya untuk datang dan membuat aduan.[23]

Tipe kedua berada di ujung spektrum yang lain karena hampir berkebalikan dari tipe pertama. Serikat jenis ini melibatkan anggotanya dalam advokasi yang dilakukan. Para pengurusnya tidak berlaku seperti pengacara, namun seperti

organisator. Pengurus dan anggotanya tumbuh dan berproses bersama. Mereka mengembangkan beragam strategi menghadapi manajemen perusahaan dan juga mengembangkan pendidikan untuk anggotanya. Menyelesaikan persoalan yang dihadapi serikat dan anggotanya secara bersama-sama. Relasi antara serikat yang diwakili oleh para pengurusnya dengan anggota tidak bersifat transaksional. Serikat tingkat pabrik PT Seru Jayaeru Jaya masuk dalam kategori ini. Serikat di PT ini berdiri pada tahun 2012. Prioritas utamanya adalah pendidikan bagi anggotanya dan mengorganisasikan anggota dengan cara menyelenggarakan rapat besar untuk mendiskusikan beragam persoalan. Serikat ini jauh lebih terbuka dibanding serikat di PT Alim Rugi. Selain itu, serikat di PT Seru Jaya lebih sensitif terhadap persoalan buruh perempuan meskipun tidak ada perempuan yang duduk sebagai pengurus. Kita bisa membandingkan cerita Narti dengan Mirna. Meskipun tidak sama persis, namun keduanya sama-sama menghadapi persoalan dalam mengambil cuti melahirkan yang tidak diakui oleh manajemen perusahaan, yang dalam kasus Mirna membuatnya tidak diangkat.

Yani lahir tahun 1982, ia berasal dari Serang, Banten. Ketika kelas 3 SD ia ke Cikarang untuk tinggal bersama kakak perempuannya. Ia membantu kakaknya mengasuh anak-anaknya. Yani menikah tahun 1996 dan melahirkan anak pertamanya pada tahun 1997. Suaminya dulu bekerja di pabrik juga. Namun dua tahun lalu suaminya berhenti bekerja di pabrik dan menjadi tukan ojeg. Pada tahun 2000 Yani mulai bekerja di PT Seru Jaya. Sampai dengan tahun 2012 status pekerjaannya tidak jelas. "Saya bukan harian, bukan juga bulanan, bukan kontrak apalagi tetap." Ia bekerja di bagian sortir. Pekerjaannya adalah men-sortir boks berdasarkan ukuran, warna dan tipe embos. Target yang ditetapkan oleh mandornya adalah 30.000 boks per hari. Namun karena ia sudah melakukan itu selama belasan tahun, ia bisa menyelesaikan 70.000 boks dalam sehari. Bahkan setelah bekerja selama 14 tahun, tunjangan masa kerjanya hanya lima puluh ribu rupiah.

Serikat di PT Seru Jaya membawa cukup banyak perubahan baik pada buruh secara pribadi maupun relasi buruh dengan manajemen. Yani bukanlah anggota serikat yang aktif. Yani masuk serikat hanya 'ikut-ikutan.' Buruh perempuan di PT Seru Jaya hanya berjumlah 10 orang, 9 diantaranya berserikat. Hanya 1 yang tidak berserikat. Awalnya, anggota perempuan hanya berjumlah 5 orang. Narti mengetahui kelimanya masuk menjadi anggota serikat, maka ia juga lalu menjadi anggota serikat. Yani tidak berminat mengikuti pendidikan apapun namun ketika ada 'kumpulan' ia selalu datang dan mengikutinya sampai selesai. Yani juga tidak berminat menjadi pengurus. Yani bercerita:

> "Saya mah orangnya gak tahuan, pasangan saya kerja ikutan serikat. Ya saya juga ikut. Saya juga nggak tahu serikat itu apa dan buat apa. Yang pasti setelah ada serikat, saya dan teman-teman lainnya diangkat sama PT. Kalo nggak ada serikat mah gak tahu, sampai sekarang juga mungkin gak diangkat."[24]

Menurut Yani dan Zulaika, pengangkatan mereka adalah berkat adanya serikat. Jika serikat tidak didirikan dan tidak memperjuangkan anggotanya untuk diangkat, mungkin buruh PT Seru Jaya baik yang sudah bekerja belasan tahun maupun yang baru tidak akan diangkat. Yani sudah bekerja selama 12 tahun sedang Zulaika 10 tahun ketika diangkat menjadi buruh tetap. Ketika pertama didirikan, Serikat PT Seru Jaya beranggotakan 50 orang. Zulaika adalah salah satu dari 50 anggota pertama itu.

> "Dengan adanya serikat kita mengharapkan ada satu perubahan. Dan kita ada tempat berlindung dari penindasan dan intimidasi dari kepala bagian kita yang galak itu. Dan setelah dia tahu kita mau ngadain serikat dia yang pertama kali menentang dan mengintimidasi kita dengan keras, hampir tiap hari. Karena dia juga takut kalau ada serikat dia gak akan bisa berkuasa lagi. Tapi berkat keinginan kita yang kuat untuk lepas dari cengkramannya. Akhirnya serikat bisa terbentuk, setelah ada serikat atasan aku itu tidak berani berkutik..dan selalu baik-baikin kita." (Wawancara tanggal 29 September 2014)

Asmi berumur 45 tahun dan Titi 34. Mereka berdua bekerja di PT Seru Jaya. Asmi berasal dari Ngawi, Jawa Timur. Ia sudah bekerja di PT Seru Jaya selama 16 tahun. Suaminya juga bekerja di PT yang sama. Mereka adalah dua di antara beberapa orang buruh yang dimiliki perusahaan tersebut. Asmi dan suaminya sama-sama anggota serikat yang sama. Alasan utama mengapa Asmi dapat dengan mudah mengikuti beragam kegiatan serikat adalah karena suaminya juga anggota serikat. Asmi tidak menemui kesulitan meyakinkan suaminya. Sedangkan Titi kesulitan mendapatkan izin

suaminya untuk mengikuti pendidikan dan aktivitas serikat lainnya. Suaminya tidak bekerja di pabrik, melainkan seorang wiraswasta. Suaminya memiliki rental mobil di Cikarang. Suaminya tidak mengizinkan Titi aktif di serikat karena anak mereka masih berumur 3 tahun dan tempat kegiatannya terlalu jauh.

Melawan Sistem Pengupahan Borongan

Sistem pengupahan borongan di PT Alim Rugi sudah berlangsung belasan tahun. Walaupun serikat di PT Alim Rugi sudah ada sejak 1995, namun ternyata persoalan buruh borongan belum menjadi perhatian utama serikat. Karena sistem pengupahan ini sesuai hukum. Tidak ada peraturan atau undang-undang yang dilanggar. Sebelum Narti, tak seorang pun melihat sistem pengupahan borongan ini sebagai sebuah ketidakadilan. Narti sudah berulang kali mendatangi para pengurus serikat di tingkat pabrik dan meminta mereka untuk melakukan sesuatu. Namun jawabannya selalu sama "Buatlah surat pengaduan, maka kami bisa bertindak. Jika tidak ada pengaduan maka kami tidak tahu ada cerita apa, dan tidak bisa mengambil tindakan." Hanya orang yang mengucapkannya yang mengerti ungkapan tersebut.

Sistem pengupahan borongan sudah berlangsung di depan mata semua orang selama lebih dari sepuluh tahun. Terkadang pengurus serikat buruh di perusahaan tersebut menyindir Narti, "Mainlah ke sekre, kita bisa ngobrol dan cerita." "Tapi bagaimana anggota mau main ke sekre kalau setiap hari sekre dalam kondisi tergembok tanpa ada orang," kata Narti. Ia merasa berada di tengah-tengah kondisi yang mandeg. Ia harus mendorong anggota serikat untuk mau mengubah keadaan, ia juga harus mendorong pengurus untuk membantu anggotanya mengubah keadaan.

Pada 2012, muncul suatu startegi baru gerakan buruh di Indonesia yang disebut dengan *grebek* pabrik.[25] Grebek pabrik telah mendorong serikat untuk mempersoalkan jenis-jenis status kerja tidak tetap di tiap perusahaan. Ada kekhawatiran pula bahwa perusahaan-perusahaan di Bekasi pun ketakutan atau malu kalau terkena *grebek*. Pada akhirnya, buruh borongan didorong untuk menjadi tetap. Pada 2012 tidak terlalu sulit untuk mendorong buruh tidak tetap menjadi buruh tetap. Jadi untuk 'sementara', serikat mendekat pada persoalan perburuhan, meski 'otak' serikatnya tidak berubah. Namun, dari sisi buruh borongan seolah terjadi lompatan kesadaran. Tadinya, mereka asing dengan serikat, meski tiap bulan upahnya dipotong untuk iuran serikat. Tapi setelah tahu statusnya naik karena diperjuangkan oleh serikat, mereka bersedia untuk terlibat dalam kegiatan serikat (lihat cerita Sinta pada bagian berikutnya).

Per 30 Maret 2014, Narti berhasil membuat 44 buruh borongan baik laki-laki maupun perempuan untuk kumpulan.[26] Kumpulan diselenggarakan di rumah salah seorang buruh borongan. Kumpulan ini bertujuan membahas sistem upah borongan yang dijalankan oleh perusahaan dan bagaimana cara mengubahnya. Narti bercerita bagaimana susahnya ia mengumpulkan ke-44 orang itu.

> "... Saya datangi satu per satu rumah mereka. Kadang tidak dibukakan pintu, kadang pintu dibanting di muka saya, kadang dimaki-maki. Selain saya datangi rumah atau kontrakan mereka, saya tunggu di pintu keluar pas pulang kerja. Kapan saja saya ketemu satu atau dua orang buruh borongan yang lain, saya jelaskan betapa tidak adilnya sistem pengupahan borongan ini. Saya sampai nangis memohon agar mereka mau melihat ini sebagai sebuah ketidakadilan dan mau berjuang bersama. Jika ini berhasil kita bisa memperoleh upah yang lebih adil, dengan kemungkinan jam kerja yang tidak akan terlalu panjang."[27]

Situasi ini dipersulit oleh status pekerjaan Narti yang buruh borongan bukan buruh tetap, masa kerjanya belum lagi dua tahun, seorang perempuan, janda beranak satu yang tiba-tiba menjadi pengurus serikat. Narti berkali-kali mendapat pelecehan dalam berbagai bentuk. Mulai dari pelecehan secara verbal sampai dengan tindakan yang datangnya dari buruh laki-laki, perempuan dan juga pengurus serikat yang lain. Narti adalah buruh perempuan borongan pertama yang menjadi pengurus serikat dan satu-satunya perempuan dalam kepengurusan serikat tingkat pabrik. Karena keaktifan Narti mengorganisasikan buruh borongan, ia dianggap melanggar etika organisasi oleh pengurus serikat yang lain. Narti sempat mengundurkan diri dari kepengurusan serikat karena hal ini.

Penutup

Secara singkat, buruh perempuan berada dalam situasi yang rentan. Satu kakinya berada di pabrik sementara kaki lainnya di rumah. Pabrik adalah representasi dari kapital yang eksploitatif dan negara yang memiliki banyak peraturan dan perundangan namun tidak mampu memberikan perlindungan bagi buruh perempuan. Negara hanya hadir sebagai produsen undang-undang, namun tidak hadir dalam relasi antara buruh dengan perusahaan. Sementara rumah merupakan reprensentasi dari perubahan agraria, tingkat pendidikan, norma budaya, norma agama, serta peran ibu dan istri yang dilekatkan pada perempuan.

Buruh perempuan yang berada di berbagai kawasan industri sebagian besar adalah perantauan dari berbagai wilayah di Indonesia. Ikatan keluarga dan

tempat asal menjadi tidak terjangkau. Serikat buruh adalah organisasi lintas-agama, lintas asal dan lintas budaya yang dapat menjadi tempat bagi buruh perempuan untuk mencari ikatan keluarga dan membangun ikatan lain. Tulisan ini baru melihat serikat buruh dalam konteks relasi buruh dengan perusahaan, kapital dan negara. Namun belum melihat serikat buruh dalam konteks relasi buruh dengan rumah sebagai representasi dari berbagai hal tersebut di atas. Selain itu, tulisan ini juga belum mampu menjawab pertanyaan “Peran apa yang bisa diambil oleh serikat buruh dalam beragam persoalan dan situasi yang dihadapi oleh buruh perempuan?” Diperlukan penelitian lanjutan untuk dapat menunjukkan peran apa yang diambil serikat terutama dalam relasi buruh perempuan dengan rumah dalam arti luas sebagai ruang reproduksi sosial.

Daftar Bacaan

Angelis, M. De. (2000). Introduction: the economy, economics and political economy. London.

Athreya, B. (1998). *Economic development and political change in a workers' community in Jakarta, Indonesia*. University of Michigan.

Barbagallo, C., & Federici, S. (2012). Introduction. *The Commoner*, (15), 1–21.

Beneria, L., & Sen, G. (2010). Accumulation, Reproduction and "Women's Role in Economic Development": Boserup Revisited. *Journal of Women in Culture and Society*, *7*(2), 279–298.

BPS. (2012). Profil Perempuan Indonesia 2012. Jakarta: Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan BPS.

Braverman, H. (1998). *Labor and Monopoly Capital*. New York: Monthly Review Press.

Caraway, T. L. (2009). Assembling Women: The Feminization of Global Manufacturing., *62*(2).

Code, D. R. P. L., & Code, L. (2002). *Encyclopedia of Feminist Theories*. Taylor & Francis. Retrieved from https://books.google.co.id/books?id=WwSFAgAAQBAJ

Dahana, B. T., Arifin, S., & Mufakhir, A. (2014). Kompleks Industri Bekasi: Masalah Perburuhan dan Aksi-Aksi Kaum Buruh. In N. F. Rachman & Dian Yanuardy (Eds.), *MP3EI: Masterplan Percepatan dan Perluasan Krisis Sosial-Ekologi Indonesia* (pp. 165–186). Bogor dan Yogyakarta: Tanah Air Beta dan Sajogyo Institute.

Elson, D., & Pearson, R. (1981). Nimble Fingers Make Cheap Workers: an analysis of women's employment in Third World Export Manufacturing. *Feminist Review*, *7*, 87–107.

Federici, S. (2002). Women, Reproduction and Globalization. In F. Reysoo (Ed.), *ECONOMIE MONDIALISÉE ET IDENTITÉS DE GENRE*. Geneva: DDC/Unesco/IUED. Retrieved from http://graduateinstitute.ch/webdav/site/genre/shared/Genre_docs/2887_Actes2002/04_federici.pdf

Federici, S. (2012a). The Unfinished Feminist Revolution. *The Commoner*, (15), 185–197.

Federici, S. (2012b). Wages against Houswork. In *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction and Feminist Struggle*. Oakland and Brooklyn: PM Press.

Ghosh, J. (2012). Women, Labor, and Capital Accumulation in Asia. *Monthly Review*, *63*(08).

ILO. (2006). *Isu-Isu Perempuan dan Jender di Organisasi Serikat Pekerja/Buruh di Indonesia*. Jakarta.

Klaveren, M. Van, Tijdens, K., Hughie-williams, M., & Martin, N. R. (2010). *An overview of women's work and employment in Indonesia* (No. 10). Amsterdam.

KPPPA, & BPS. (2013). *Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2013*. Jakarta.

Manning, C. (1980). Fringe Benefits in Manufacturing Efficiency of Welfare. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, *16*(2), 54–83.

Mather, C. E. (1983). INDUSTRIALIZATION IN THE TANGERANG REGENCY OF WEST JAVA-WOMEN WORKERS AND THE ISLAMIC PATRIARCHY. *Bulletin of Concerned Asian Scholars*, *15*(2), 2–17.

Mufakhir, A. (2014). "Grebek Pabrik in Bekasi: Research Note on Unions' Mobilisation Strategy. In J. Suryomenggolo (Ed.), *Worker Activism after REformasi 1998: A New Phase for Indonesian Unions?* (pp. 93–114). Hong Kong: Asia Monitor REsource Centre.

Mundayat, A. A., Agustini, E., & Maimunah, M. A. (2008). *Bertahan Hidp di Desa ata Tahan Hidup di Kota: Balada Buruh Perempuan*. Women Research Institute.

Priet-Carron, M. (2010). *Social Reproduction and Labour Rights: a case study of women workers in Nicaragua* (pp. 1–10).

Wolf, D. L. (1992). *Factory daughters: Gender, household dynamics, and rural industrialization in Java*. Univ of California Press.

Websites

Arifin, Syarif. (2015) Perempuan dan Serikat Pekerja retrieved from http://www.majalahsedane.net/2015/03/perempuan-dan-serikat-buruh_29.html diakses April 2015

http://female.kompas.com/read/2013/05/06/10164817/jangan.takut.berhenti.bekerja

http://www.kemenpppa.go.id/v3/index.php/data-summary/profile-perempuan-indonesia/634-ketenagakerjaan diakses Oktober 2014

http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol1263/uu-perkawinan-dinilai-ambivalen-dan-diskriminatif diakses December 2014

http://health.detik.com/read/2013/05/01/113511/2234996/763/nasib-buruh-perempuan-cuti-haid-sulit-hamil-langsung-dipecat?991104topnews diakses December 2014

(http://www.indoplaces.com/mod.php?mod=indonesia&op=view_region&regid=3002) diakses December 2014

http://suaraburuhperempuan.blogspot.com/2014/12/cerita-dibilik-kontrakan-disudut-kota.html?spref=fb diakses Desember 2014

---

[1] Pada pertemuan pertama Learning Forum (LF) yang diselenggarakan oleh FSP PPMI SPSI 15 Februari 2014. Narti mengeluhkan betapa susahnya mengajak teman-temannya untuk 'kumpulan' dan belajar. “Jangankan untuk ikut pendidikan, untuk kumpulan serikat yang menyangkut nasibnya ke depan saja susah,” tambahnya lagi. Narti adalah salah satu peserta LF yang berasal dari Kabupaten Bekasi. Perusahaan tempatnya bekerja ada di Bekasi International Industrial Estate atau orang lebih mengenalnya dengan Kawasan Hyundai. Narti adalah satu-satunya pengurus perempuan dalam serikat di tingkat pabriknya.

[2] Seluruh nama buruh perempuan yang disebut dalam tulisan ini adalah nama samaran.

[3] Kesimpulan ini diperoleh dari *brainstorming* dalam Pertemuan Pendahuluan: Refleksi terhadap Persoalan Perempuan Pekerja dan Pendidikan Gender di Serikat Buruh, 17-19 Agustus 2014.

[4] Workshop Buruh Perempuan diselenggarakan pada 21 Januari 2014 Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS)..

[5] Fakta-fakta serupa dapat ditemukan buku *Buruh Menuliskan Perlawanannya*. 2014. LIPS dan Tanah Air Beta.

[6] Data BPS dikutip dari http://female.kompas.com/read/2013/05/06/10164817/jangan.takut.berhenti.bekerja

[7] Dikutip dari http://www.kemenpppa.go.id/v3/index.php/data-summary/profile-perempuan-indonesia/634-ketenagakerjaan diakses Oktober 2014

[8] Dikutip dari http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol1263/uu-perkawinan-dinilai-ambivalen-dan-diskriminatif Diakses pada Desember 2014

[9] Data ini dikumpulkan melalui Learning Forum bagi buruh perempuan anggota PPMI SPSI tanggal 9 Maret 2014. Topik Learning Forum adalah hak-hak dasar Buruh Perempuan menurut undang-undang.

[10] Lihat lampiran slip gaji dengan potongan pajak penghasilan

[11] Lihat lampiran perjanjian kerja

[12] Lebih lanjut lihat Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No.17 Tahun 2005

[13] http://health.detik.com/read/2013/05/01/113511/2234996/763/nasib-buruh-perempuan-cuti-haid-sulit-hamil-langsung-dipecat?991104topnews

[14] Temuan serupa dapat dilihat di ILO. (2006). *Isu-Isu Perempuan dan Jender di Organisasi Serikat Pekerja/Buruh di Indonesia*. Jakarta.

[15] (http://www.indoplaces.com/mod.php?mod=indonesia&op=view_region&regid=3002)

[16] Hasil wawancara Narti dengan seorang buruh Mattel (September 2014)

[17] Rapat besar serikat tingkat pabrik tanggal 30 Maret 2014.

[18] Hal yang sama terjadi pada PT Alim Rugi. Setelah terjadi pengangkatan buruh borongan menjadi buruh tetap pada Juni 2014 terjadi juga pergantian Bank yang melayani transfer upah buruh PT Alim Rugi. Bank BII juga kemudian menawarkan buruh PT Alim Rugi untuk mengambil pinjaman dengan syarat yang sangat mudah, hanya fotocopy KTP. Plafon pinjamannya cukup besar yaitu Rp 30 juta. Kejadian serupa dengan beberapa perbedaan kecil terjadi pada PT Panarub DwiKarya (PDK) di Tangerang. Seluruh buruh yang kemudian di-PHK sepihak pada tahun 2012 juga mengambil pinjaman di Bank Mandiri dengan persyaratan yang mudah. Serikat PT PDK mampu membuat Bank Mandiri menghapus bunga yang seharusnya dibayarkan oleh buruh yang mengambil pinjaman. Sehingga buruh hanya harus membayar pinjaman pokoknya saja.

[19] Cerita yang lain tentang strategi bertahan hidup buruh perempuan bisa dibaca di http://suaraburuhperempuan.blogspot.com/2014/12/cerita-dibilik-kontrakan-disudut-kota.html?spref=fb

[20] Data ini dikutip dari Syarif Arifin (2015) Perempuan dan Serikat Buruh retrieved from http://www.majalahsedane.net/2015/03/perempuan-dan-serikat-buruh_29.html

[21] Wawancara tanggal 29 September 2014

[22] Sebagaimana dikutip oleh Syarif Arifin(2015) *Perempuan dan Serikat Buruh* diperoleh dari http://www.majalahsedane.net/2015/03/perempuan-dan-serikat-buruh_29.html diakses April 2015

[23] Diskusi yang lebih lengkap tentang relasi antara Serikat tingkat pabrik PT Alim Rugi dengan anggotanya dapat ditemukan dalam studi kasus di bawah.

[24] Wawancara tanggal 21 September 2014

[25] Lebih lanjut tentang grebeg pabrik dapat dilihat di (Dahana dan Arifin, 2014) dan (Mufakhir, 2014)

[26] Kumpulan adalah istilah yang dipakai oleh buruh untuk rapat. Istilah rapat hanya digunakan untuk 'rapat akbar' yang artinya mengumpulkan seluruh anggota serikat. Namun untuk rapat-rapat yang tidak mengumpulkan seluruh anggota disebut dengan kumpulan.

[27] Wawancara tanggal 31 Maret 2014.